

Werk en vorming tijdens de asielopvang: een eerste inkijk

Marije Reidsma, Hanne Vandermeerschen, Peter De Cuyper - HIVA - KU Leuven

Vandermeerschen, H., Reidsma, M., Wouters, M., & De Cuyper, P. (2022). *Investeren in werkervaring en vorming tijdens de asielopvang - een verkennende analyse*. HIVA - KU Leuven.

ABSTRACT

Verzoekers om internationale bescherming mogen tijdens hun verblijf in de asielopvang onder bepaalde voorwaarden een vorming volgen en werken. Hierdoor kunnen zij al werken aan hun arbeidsmarktcompetenties en kennismaken met de arbeidsmarkt in wat vaak als een 'wachperiode' wordt ervaren. Er is echter weinig geweten over wat er binnen de opvangcentra gebeurt op het vlak van werk en vorming en wat de ervaringen en behoeften zijn van de verzoekers zelf tijdens de opvangperiode. Daarom zijn we ten eerste nagegaan wat de verschillende opvanginitiatieven doen inzake werk en vorming en welke eventuele drempels hierbij worden ervaren. Daarnaast werd ook onderzocht wat de wensen en behoeften zijn van verzoekers op het vlak van werk en vorming. Hiervoor werden verschillende onderzoeksmethoden gehanteerd, zoals: verkennende focusgroepen met medewerkers van collectieve opvangcentra en lokale opvanginitiatieven, een korte survey bij medewerkers van collectieve opvangcentra en interviews met bewoners van collectieve opvangcentra. Hieruit is gebleken dat collectieve opvangcentra positiever tegenover werk staan dan lokale opvanginitiatieven en ook meer ondernemen op dat vlak. Tussen collectieve centra onderling en ook soms binnen centra verschilt de mate van begeleiding naar werk en vorming echter sterk. Bovendien heeft niet iedere verzoeker dezelfde mate van begeleiding nodig. Drempels die verzoekers ervaren in het kader van werk of vorming zijn onder meer hun beperkte mobiliteit in combinatie met de vaak afgelegen ligging van opvangcentra, terughoudendheid bij werkgevers om verzoekers aan te werven, de kostprijs van een professionele opleiding en de omstandigheden in collectieve opvangcentra. Uit de resultaten leiden we af dat opleiding en werk verder ondersteund kunnen worden door in ieder centrum een vaste verantwoordelijke voor werk en vorming aan te stellen en ook door een aantal logistieke aanpassingen in de centra te doen die werk of het volgen van een vorming kunnen faciliteren. Ook een aanpassing van de huidige bijdrageregeling dringt zich op.

De achtergestelde positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt is een gekend probleem in België. De werkgelegenheidsgraad van personen geboren buiten België bedraagt 58,7%. In vergelijking met de overige EU-27-landen scoort enkel Griekenland lager (OECD, 2022a). Daarnaast bedraagt de werkloosheidsgraad van personen geboren buiten België 10,3%, een stuk hoger dan bij personen die in België geboren zijn (4,3%) (OECD, 2022b; OECD, 2022c). Van de personen met een migratieachtergrond die wel aan de slag zijn op de arbeidsmarkt werken bovendien velen onder hun niveau (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2018). Verklaringen voor deze moeilijke integratie op de arbeidsmarkt zijn te vinden op het niveau van de vraagzijde (werkgevers), aanbodzijde (werknemers met een migratieachtergrond) en systemische kenmerken van de arbeidsmarkt zelf (zoals rigiditeit en duale arbeidsmarkt).

Wat de werknemers betreft, is de essentie dat zij vaak over onvoldoende (landenspecifiek) 'menselijk kapitaal'¹ beschikken. Soms heeft men in het land van herkomst reeds een achterstand opgebouwd, maar vaak is het een kwestie van landenspecifiek menselijk kapitaal dat de arbeidsmarktintegratie bemoeilijkt: bronnen van menselijk kapitaal - gaande van een diploma of professionele vakkennis tot een professioneel netwerk of inzicht in de gebruiken en gewoonten binnen een specifieke sector - zijn niet zomaar overdraagbaar van een land of context naar een andere (zie onder meer Bauder (2005), Lai et al. (2017) en De Cuyper (in voorbereiding)). Uit recent onderzoek naar dienstverlening ten aanzien van nieuwkomers bij OCMW's blijkt overigens ook dat de weg naar arbeidsmarktintegratie van nieuwkomers vaak lang is. Daarenboven dienen er eerst heel wat andere stappen gezet te worden, zoals taalcursussen of andere opleiding en vorming (Vandermeerschen et al., te verschijnen). Carpentier et al. (2017) stelden eveneens vast dat nieuwkomers er langer over deden om uit te stromen uit sociale bijstand dan tweede-generatiemigranten en personen zonder migratieachtergrond.

Het faciliteren van de integratie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt vormt dus een belangrijke beleidsuitdaging - zowel vanuit het perspectief van de samenleving (economisch, op vlak van sociale cohesie, enzovoort) als vanuit het perspectief van de personen met een migratieachtergrond zelf (voor hun welbevinden, participatiekansen, financiële situatie, enzovoort). Een interessante groep in dit opzicht zijn verzoekers om internationale bescherming (of anders gezegd: kandidaat-vluchtelingen van wie de asielpprocedure nog lopend is), die onder bepaalde voorwaarden mogen werken of een opleiding volgen. Door hen in een fase die vaak ook als 'wachtperiode' wordt ervaren al te laten kennismaken met de arbeidsmarkt of gericht te investeren in opleiding, creëert men de mogelijkheid om 'tijd te winnen' (zodat ze ook na een eventuele verblijfserkenning sneller aan de slag kunnen) en hun kansen op een duurzame integratie op de arbeidsmarkt te verhogen. Daarnaast zorgt het ervoor dat degenen die een negatieve beslissing krijgen, hun tijd hier niet als volledig verloren hoeven te beschouwen en kunnen terugkeren met bepaalde verworven competenties. De activering van verzoekers om internationale bescherming staat ook centraal in het actieplan 'Asielzoeker zoekt match' van Fedasil (2021).

Om deze piste te verkennen voerde HIVA een kleinschalige studie uit. De doelstelling van het onderzoek was ten eerste om meer inzicht te krijgen in de situatie rond werk en vorming in de asielopvang: wat doen de opvanginitiatieven en welke drempels ervaren zij? Daarnaast wilden we ook inzicht bieden in de wensen en noden van de verzoekers op het vlak van werk en vorming.² In wat volgt bespreken we achtereenvolgens het onderzoeksopzet, de belangrijkste resultaten van het onderzoek en een aantal aanbevelingen die daaruit voortvloeien.

Onderzoeksopzet en methode

Het onderzoek dat we hebben uitgevoerd, is kleinschalig en verkennend van opzet. We kozen voor een *mixed method design*, waarbij HIVA verantwoordelijk was voor het onderzoeksdesign en de analyse, terwijl JobRoad mee instond voor de dataverzameling in de praktijk. Concreet werden de volgende methodes gehanteerd: focusgroepen met medewerkers van collectieve opvangcentra en lokale opvanginitiatieven (LOI's), een korte survey bij centrumverantwoordelijken en individuele interviews met bewoners van collectieve opvangcentra. Dit zowel in Vlaanderen, Wallonië als Brussel.

¹ Onder menselijk kapitaal valt onder andere economisch kapitaal (opleidingen, diploma's), sociaal kapitaal (professionele netwerken), informatiekapitaal (kennis van de arbeidsmarkt) en taalkapitaal. Voor een overzicht, zie De Cuyper (in voorbereiding).

² Dit onderzoek werd gefinancierd door, en kwam tot stand in het kader van een samenwerking met JobRoad ivzw, die intekende op een oproep vanuit Fedasil rond toegang tot de arbeidsmarkt voor verzoekers om internationale bescherming. Het idee was om het model van JobRoad - dat als doel heeft de arbeidsmarktkansen te verhogen door het faciliteren van het contact tussen kandidaat-werknemers en werkgevers en het investeren in training en begeleiding - ook te testen/in te zetten voor verzoekers om internationale bescherming. Daarvoor was echter eerst kennis nodig over wat er reeds in de asielopvang gebeurt met betrekking tot vorming en werk en vanuit die gedachte is het HIVA aangetrokken om wetenschappelijke input en ondersteuning te bieden.

Door deze datatriangulatie werd getracht de validiteit te verhogen. In wat volgt overlopen we kort de drie componenten van de dataverzameling.

Verkennde focusgroepen

Over het onderwerp 'Lokaal beleid en praktijken inzake vorming en werk tijdens de asielopvang' was bij aanvang van het project weinig geweten. In een eerste fase zijn daarom verkennende gesprekken gevoerd met medewerkers verantwoordelijk voor opleiding en vorming en/of werk in twee types opvangstructuren: enerzijds de LOI's, dat zijn (semi-)individuele woningen beheerd door de OCMW's waar de bewoners zelf in hun onderhoud kunnen voorzien en anderzijds de collectieve opvangcentra, dit zijn gebouwen waar grotere groepen verzoekers verblijven. Er zijn vier focusgroepen georganiseerd: een met opvangmedewerkers van collectieve opvangcentra in Vlaanderen, een met opvangmedewerkers van collectieve opvangcentra in Wallonië en Brussel, een met LOI-verantwoordelijken en medewerkers in Vlaanderen en ten slotte een met LOI-verantwoordelijken en medewerkers in Wallonië. In totaal werden op die manier twintig medewerkers bevraagd, in maart en april 2021. Onderwerpen die aan bod kwamen, waren onder andere de actuele situatie in verband met werk en vorming, het beleid omtrent werk en vorming, de wenselijkheid van werk en vorming tijdens de asielopvang en eventuele hindernissen hierbij. Ter aanvulling werden ook drie interviews uitgevoerd met beleidsverantwoordelijken inzake vorming en werk van drie grote aanbieders van opvangplaatsen, namelijk Fedasil, het Rode Kruis en Croix-Rouge.

De bevindingen uit dit luik hebben richting gegeven aan het vervolg van het onderzoek. Ten eerste werd op basis van de bevindingen beslist om in het tweede en derde luik de focus te leggen op collectieve opvangcentra en niet op LOI's (hieronder wordt deze keuze verder toegelicht). Daarnaast dienden de bevindingen als basis voor het opstellen van de survey en als leidraad voor de interviews met bewoners van collectieve opvangcentra.

Korte survey of 'quick scan'

De *quick scan* was bedoeld om een systematischer overzicht te krijgen van de situatie omtrent opleiding en werk in de opvangcentra, de actuele praktijken en de keuzes die hierover binnen de opvangcentra werden gemaakt. Er werd gepeild naar wat het centrum doet rond vorming en werk en welke drempels hierbij eventueel worden ervaren. De uitnodiging voor de online survey werd in juli 2021 verstuurd naar alle collectieve opvangcentra in Vlaanderen, Wallonië en Brussel. De communicatie werd gericht aan de centrumverantwoordelijke of vormingsverantwoordelijke. Veertig opvangcentra vulden de vragenlijst volledig in, waarvan twintig van Fedasil, veertien van het Rode Kruis, en zes van andere aanbieders. Vanwege het risico op dubbeltellingen door een miscommunicatie zijn de antwoorden van centra van Croix-Rouge niet meegenomen in de analyse. Zonder het meetellen van deze centra komt de responsgraad neer op 83,3%.

Individuele interviews met verzoekers

Het laatste luik van de dataverzameling bestond uit het bevragen van verzoekers om internationale bescherming in collectieve opvangcentra. Centraal stonden hun ervaringen, wensen en behoeften op het vlak van werk en vorming. Tussen juni en september 2021 is gesproken met 32 bewoners: acht werkenden en acht niet-werkenden in Vlaanderen en zes werkenden en tien niet-werkenden in Wallonië. Zij werden bevraagd in acht opvangcentra: in Vlaanderen één van Fedasil en drie van het Rode Kruis en in Wallonië twee van Fedasil en twee van Croix-Rouge. Bewoners konden worden geselecteerd als ze ouder waren dan 18 jaar, een attest van immatriculatie (hierna oranje kaart genoemd) hadden waarop staat dat ze toegang hebben tot de arbeidsmarkt en graag zouden werken of reeds aan het werk waren of graag een beroepsgerichte opleiding wilden volgen of reeds een beroepsgerichte opleiding volgden.

Resultaten

Minder draagvlak voor werk en professionele vorming in LOI's dan in collectieve opvangcentra door verschillende profielen en de bijdrageregeling

Een eerste vaststelling die gedaan werd tijdens de focusgroepen was dat er in LOI's anders wordt omgegaan met werk en vorming dan in collectieve opvangcentra. Waar de medewerkers van collectieve opvangcentra doorgaans voorstander waren van werk en professionele vorming, was dit bij de bevroegde LOI-medewerkers veel minder het geval. Dit kan onder meer verklaard worden door het andere profiel van de bewoners: veel bewoners van een LOI zijn erkende vluchtelingen en worden door de medewerkers ondersteund bij het in orde brengen van zaken als huisvesting, voordat ze de opvang moeten verlaten. Hierdoor vormt werk voor zowel de bewoners als de medewerkers geen prioriteit, er is geen ruimte voor op dat moment. Bovendien vormt de bijdrageregeling een drempel om werk aan te moedigen (vanuit de medewerkers) of om aan de slag te gaan (vanuit de bewoners). Deze regeling houdt in dat verzoekers die werken een substantieel deel van hun loon afstaan aan Fedasil³ en wordt wel toegepast in de LOI's (die toegang hebben tot de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ) en zo kunnen nagaan wie werkt), maar nauwelijks in de collectieve opvangcentra (die op dit moment (nog) geen toegang hebben tot deze informatie). De LOI-medewerkers zijn van mening dat de huidige regeling ontmoedigend is voor wie wil werken en dat de gevraagde bijdrage te hoog is. Bovendien ligt de verantwoordelijkheid voor het berekenen van de bedragen en het opvolgen wie hoeveel gewerkt heeft bij de medewerkers, wat hen veel bijkomend werk oplevert. De bevroegde medewerkers gaven daarenboven ook aan dat de regeling zou leiden tot meer zwartwerk. In de collectieve opvangcentra vormt de bijdrageregeling in de praktijk minder systematisch een drempel. De medewerkers van collectieve opvangcentra waren bovendien van mening dat werk en vorming een positief effect kunnen hebben op het mentaal welbevinden van de bewoners en een zinvolle dagbesteding kan vormen. Het feit dat het draagvlak in collectieve opvangcentra voor werk en professionele vorming groter lijkt te zijn dan in LOI's, heeft tot het besluit geleid om in het vervolg van het onderzoek enkel de focus te leggen op collectieve opvangcentra, omdat hier meer (en snellere) kansen leken te liggen op vlak van activering.⁴

Sterke verschillen in begeleiding naar werk en vorming tussen (en binnen) de collectieve opvangcentra

Ondanks de positieve houding ten opzichte van werk en vorming bij collectieve opvangcentra zien we sterke verschillen tussen (en in het geval van werk ook binnen) de centra in de begeleiding die bewoners hierbij krijgen. Sommige bewoners stelden totaal geen hulp bij de zoektocht naar werk of een vorming gekregen te hebben, terwijl dat bij anderen wel het geval was. Vooral op het vlak van werk lijkt de mate van begeleiding ook af te hangen van de maatschappelijk werkers, waarbij bewoners verschillende ervaringen hebben met verschillende maatschappelijk werkers. Daarnaast wordt de rol die medewerkers opnemen in sommige centra mee bepaald door regels over de begeleiding die ze mogen bieden rond werk en vorming.

Ondanks de verschillen in begeleiding blijkt er uit ons onderzoek wel één constante te zijn, namelijk dat begeleiding naar werk of vorming vooral plaatsvindt op vraag van de bewoner zelf en slechts in mindere mate vooraf wordt aangemoedigd of zelfs afgeraden. Op het vlak van werk zijn er in de survey wel verschillen in de aanpak tussen aanbieders naar boven gekomen.

³ In de 'Instructie aangaande de toekenning van materiële hulp aan asielzoekers die over beroepsinkomsten als loontrekker beschikken' van 30 april 2013 is bepaald dat verzoekers om internationale bescherming met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor een periode korter dan zes maanden en met een maandelijks nettoloon dat onder het leefloon ligt een bijdrage voor materiële hulp aan Fedasil moeten betalen die berekend is op basis van het maandelijks nettoloon.

⁴ Belangrijk in deze context is dat het onderzoek opgezet was als een 'vooronderzoek' voor een eventuele implementatie van het JobRoad-model tijdens de opvangfase. Vanuit die insteek was het zinvoller om voluit in te zetten op de collectieve opvang.

Vooral bij de Fedasil-centra die hebben deelgenomen aan de survey komt het thema werk systematisch aan bod in bijvoorbeeld het intakegesprek of tijdens een gesprek met de vormingsverantwoordelijke. Bovendien blijkt dat van de negen centra (25%) die aangeven hebben bewoners, ongeacht hun taalbeheersing, aan te moedigen om te werken, er acht van Fedasil zijn.

Een belangrijke nuance is dat niet iedere bewoner eenzelfde behoefte aan begeleiding heeft en de ene persoon al zelfredzamer is dan de andere. Waar de ene bewoner voldoende taal- of digitale vaardigheden heeft om bijvoorbeeld telefonisch of online een job te zoeken, zich in te schrijven bij een interimkantoor of zich in te schrijven voor een opleiding, lukt dit bij de ander – die het liefst spontaan ergens langsgaat om dergelijke zaken te regelen – een heel stuk minder. Het mag duidelijk zijn dat deze verschillen in zelfredzaamheid in de context van de COVID-19-pandemie, die gaande was tijdens het onderzoek, alleen maar versterkt zijn.

Wat betreft de inhoud van de begeleiding zien we dat sommige opvangcentra en medewerkers zich vooral richten op het doorsturen naar arbeidsbemiddelingsdiensten (VDAB, Forem en Actiris) of andere organisaties (zoals interimkantoren), terwijl andere medewerkers ook ondersteuning bieden bij het opstellen van het cv of actief op zoek gaan naar vacatures en vormingen voor de bewoners. De begeleiding lijkt dus eerder praktisch van aard te zijn en minder te focussen op ‘algemene’ kennis van de Belgische arbeidsmarkt. Toch is die algemene kennis van hoe de arbeidsmarkt hier werkt en hoe werk te zoeken wel iets is waaraan bewoners aangaven nood te hebben. In een van de opvangcentra in het onderzoek was er een specifieke vormingsverantwoordelijke die de bewoners ondersteuning biedt bij het vinden van werk en opleidingen. Dit werd als iets positiefs beschouwd.

Drempels voor bewoners buiten het opvangcentrum

Het blijkt niet altijd evident te zijn voor verzoekers in collectieve opvangcentra om een job te vinden, deze te behouden of een opleiding te volgen. Een belangrijke drempel is de beperkte mobiliteit: de werk- of onderwijslocatie is vaak moeilijk bereikbaar voor bewoners vanwege de afstand of een slechte verbinding met het openbaar vervoer vanuit de veelal afgelegen opvangcentra. De meeste respondenten hebben immers geen auto of rijbewijs en zijn dus uren onderweg of zijn aangewezen op een (dure) taxi. Daarnaast is het ook niet evident om met het statuut van verzoeker een job te vinden. Verzoekers om internationale bescherming mogen werken met de oranje kaart, die voor vier maanden geldig is en daarna onbeperkt verlengd kan worden met telkens vier maanden zolang de procedure lopende is. De bewoners voelen dat werkgevers niet graag personen met een oranje kaart aannemen, vanwege hun onzekere verblijfsstatus. Bovendien kan de oranje kaart direct ingetrokken worden wanneer de asielaanvraag wordt afgewezen, waardoor verzoekers niet meer mogen werken (of een opleiding volgen).⁵ Deze onzekere verblijfsstatus zorgt ook voor een intrinsieke drempel om een professionele opleiding te volgen: vanwege de onwetendheid over het al dan niet kunnen afronden van hun opleiding, vinden verzoekers het niet altijd zinvol om ermee te starten.

Op het vlak van werk zijn de vereiste ervaring voor bepaalde jobs en het gebrek aan diploma-gelijkschakeling zaken die het niet gemakkelijk maken voor verzoekers om een job te vinden die bij hun profiel past. Zowel de bevraagde medewerkers als bewoners gaven dan ook aan dat er voornamelijk manuele arbeid uitgevoerd wordt zonder kennis- of diplomaveristen. Degenen met een diploma zijn wel bereid om een job onder hun niveau uit te voeren, maar ambiëren op de langere termijn vaak een ander soort job die meer aansluit bij hun ervaring. Daarnaast is er een taalbarrière voor bewoners die willen werken. Hun taalniveau is vaak niet voldoende voor de bedrijven waar ze solliciteren en soms wordt er ook bij interimkantoren al een bepaald niveau gevraagd. Sommige bewoners kiezen er daarom voor om eerst taallessen te volgen en vervolgens opnieuw de arbeidsmarkt te betreden.

⁵ Niet alle bewoners mogen overigens werken. Wie hier nog geen vier maanden verblijft, of bij wie een Dublinprocedure loopt, mag bijvoorbeeld niet aan het werk.

Specifiek voor het volgen van een professionele opleiding blijkt ook de hoge kostprijs een drempel te zijn, al wordt er soms een tegemoetkoming in de kosten voorzien. Uit de survey kwam ook naar voren dat het gebrek aan kinderopvang en een gebrek aan opleidings- en vormingsplaatsen een drempel vormen voor het volgen van taallessen of een professionele vorming. Dit kwam echter niet naar voren in de gesprekken met bewoners.

Voor zij die zowel willen werken als een opleiding volgen, blijkt dit ook allesbehalve een evidentie. De moeilijke combinatie komt volgens bewoners door een gebrek aan tijd of overlappende uren, waardoor ze vaak één van de twee moeten opgeven: ofwel kiezen ze voor werk (om geld te verdienen), ofwel voor de opleiding (om meer kansen te hebben op de arbeidsmarkt). Een flexibelere regeling vanuit opleidingsinstanties en werkgevers zou het combineren van beide haalbaarder maken.

Drempels voor bewoners binnen het opvangcentrum

Naast de drempels die hierboven beschreven zijn, is er nog een laatste belangrijke drempel: het leven in een opvangcentrum is vaak niet aangepast aan bewoners die werken of studeren. Zo is er overdag veel lawaai in het centrum en zijn de kamers gedeeld met meerdere bewoners, waardoor personen die in nachtschiften werken weinig tot niet kunnen rusten. Daarnaast zijn er vaste uren in de centra waarop maaltijden geserveerd worden, waardoor werkende bewoners deze soms missen en ze zelf moeten instaan voor hun maaltijd. Bovendien zijn er in de centra niet altijd voldoende plaatsen om te studeren of zijn de openingsuren beperkt. Ook ontbreekt soms een (stabiele) internetverbinding. Zeker ten tijde van de pandemie, waarin lessen online gevolgd moesten worden, zorgde dit wel eens voor problemen. Ruimtes om intern vormingen te geven (al dan niet georganiseerd door externe organisaties) zijn ook niet altijd aanwezig.

Aanbevelingen

De bedoeling van dit verkennende onderzoek was om een eerste inkijk te bieden in wat er gebeurt in de asielopvang omtrent werk en vorming en om zicht te krijgen op de ervaringen en behoeften van verzoekers om internationale bescherming. We hebben enkel gesproken met bewoners die positief staan tegenover werk of het volgen van een vorming en kunnen dus geen uitspraken doen over *hoeveel* bewoners hiervoor open staan en wat de beweegredenen zijn van degenen die een dergelijk engagement buiten de opvang niet zien zitten.

Uit de verschillende componenten van het onderzoek zijn diverse drempels gebleken en werden daarnaast ook goede praktijken geïdentificeerd die de stap naar werk en vorming kunnen faciliteren voor de verzoekers die dit wensen. Een deel van de drempels wordt reeds aangepakt via het actieplan 'Asielzoeker zoekt match' (Fedasil, 2021). Op de drempels (en goede praktijken) die niet opgenomen zijn, gaan we hier dieper in.

Op beleidsniveau is er eerst en vooral duidelijk nood aan een aanpassing van de huidige bijdrageregeling. Deze zorgt voor ongelijkheid, omdat ze soms wel en soms niet wordt toegepast. Onder de geïnterviewde medewerkers was er nagenoeg eensgezindheid dat de verwachte bijdrage te hoog is. Bovendien zou de regeling een ontmoedigend effect hebben op verzoekers die willen werken en leiden tot meer zwartwerk. De medewerkers die we gesproken hebben, staan wel achter het principe van de bijdrageregeling. Zij zouden echter een (grondige) aanpassing van het huidige systeem willen zien, zoals een systeem van loonbehoud met het inhouden van voordelen (zoals een busabonnement) of eventueel een lagere bijdrage aan de kosten van de opvang. Dit zou ook de beleidscontradictie die we momenteel vaststellen wegnemen, met name inzetten op activering enerzijds, maar een afremmende regelgeving anderzijds.

Ook op het vlak van de organisatie van de opvang en op centrumniveau geeft het onderzoek aanleiding tot een aantal aanbevelingen. Zo is er (nog) niet in ieder opvangcentrum een verantwoordelijke die zich voltijds met werk en vorming kan bezighouden. Bovendien verschilt de mate van begeleiding sterk tussen opvangcentra. Daartegenover staat dat ook niet iedere bewoner behoefte heeft aan eenzelfde mate van begeleiding. Indien we willen investeren in werk en vorming tijdens de asielopvang, dan is het alvast ook een belangrijke stap om in ieder centrum een vaste vormingsverantwoordelijke aan te stellen en deze persoon daarbij de ruimte te laten de begeleiding aan te passen aan de behoeften van de bewoners. Deze persoon fungeert dan ook als eerste aanspreekpunt bij vragen. Idealiter is er aandacht voor zowel praktische als meer algemene begeleiding, die beantwoordt aan de verschillende behoeften en de mate van zelfredzaamheid van bewoners. In het actieplan van Fedasil (2021) wordt dit vormgegeven door een pilootproject met regionale coaches die eveneens de brug slaan naar het bestaande aanbod buiten het opvangcentrum. Het lijkt ons aangewezen om deze coaches te integreren in de werking van de opvangstructuur of een aanvulling te laten zijn op een vaste vormingsverantwoordelijke in het centrum, zodat een laagdrempelig aanspreekpunt voor verzoekers gewaarborgd blijft.

Daarnaast is er al veel gezegd over de nood aan begeleiding *naar* werk of een vorming, maar daar stopt het niet. Om de kans op slagen zo groot mogelijk te maken is het ook belangrijk dat centra de juiste omstandigheden daarvoor bieden en dat blijkt nu vaak niet het geval. De opvangcentra kunnen bewoners die (willen) werken of een opleiding volgen beter ondersteunen door een aantal praktische en logistieke aanpassingen, zoals een flexibelere omgang met maaltijden voor zij die omwille van hun werk niet in het centrum zijn op de gangbare etenstijden, door voldoende computer- en studieruimtes te voorzien waarin rustig kan worden gestudeerd en (interne of externe) vormingen georganiseerd worden, door een stabiele internetverbinding aan te bieden en door mogelijkheden te bekijken om personen die eenzelfde werkritme hebben of studeren bij elkaar op de kamer te plaatsen.

Sommige van deze verbeterpunten botsen mogelijk op grenzen van wat momenteel haalbaar is met beperkte beschikbare middelen. Binnen het Actieplan activering van Fedasil uit 2021 wordt activering van verzoekers om internationale bescherming alleszins wel op de agenda gezet. De huidige krapte op de arbeidsmarkt biedt daarbij ook kansen om dit te verwezenlijken. Verder onderzoek moet uitwijzen in welke mate werkervaring en opleiding tijdens de opvang effectief (tijds)winst oplevert in het traject na een eventuele verblijfserkenning en een duurzame arbeidsmarktintegratie ten goede komt. Blijkt dit daadwerkelijk het geval, dan wegen deze effecten naar alle waarschijnlijkheid ruim op tegen de beperkte investeringen die in dit artikel worden gesuggereerd.

BIBLIOGRAFIE

- Bauder, H. (2005). Habitus, rules of the labour market and employment strategies of immigrants in Vancouver, Canada. *Social & Cultural Geography*, 6(1), 81-97.
- Carpentier, S., Neels, K., & Van den Bosch, K. (2017). Do first- and second-generation migrants stay longer in social assistance than natives in Belgium? *Journal of International Migration and Integration*, 18(4), 1167-1190.
- De Cuyper, P. (in voorbereiding). Mentoring migrant talent to work: A conceptual and empirical framework. In M. Counihan, & W. Van Winden (Reds.), *Cities for talents. Good practices for internationalization in medium sized European cities*. University of Groningen Press.
- Fedasil. (2021). *Actieplan activering. Asielzoeker zoekt match*.
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2018). *Immigranten geboren buiten de Europese Unie op de Belgische arbeidsmarkt. Verslag 2018*.
<https://hrw.belgie.be/sites/default/files/content/download/files/verslaghrw102018.pdf>
- Lai, D., Shankar, J., & Khalema, E. (2017). Unspoken skills and tactics: essentials for immigrant professionals in integration to workplace culture. *Journal of International Migration and Integration*, 18(3), 937-959.
- OECD. (2022a). *Foreign-born employment* [indicator]. Geraadpleegd op 27 september 2022, van https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/foreign-born-employment/indicator/english_05428726-en
- OECD. (2022b). *Foreign-born unemployment* [indicator]. Geraadpleegd op 27 september 2022, van https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/foreign-born-unemployment/indicator/english_ba5d2ce0-en
- OECD. (2022c). *Native-born unemployment* [indicator]. Geraadpleegd op 27 september 2022, van https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/native-born-unemployment/indicator/english_0f9d8842-en
- Vandermeerschen, H., Costa Santos, A., & Mescoli, E. (in voorbereiding). Labour market activation and newly arrived immigrants. In: H. Vandermeerschen, E. Mescoli, P. De Cuyper, & J.-M. Lafleur (Reds.), *Immigrants' Access to Social Assistance: Experiences of newcomers and street-level bureaucrats in Belgium*. Leuven University Press.